



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

INFORME DEL AÑO FISCAL 2022



01 UNA MIRADA
A BRP

04 MENSAJE DE
LA DIRECCIÓN

06 RSC25: UNA NUEVA
ETAPA EN NUESTRO
CAMINO DE RSC

07 ASPECTOS DESTACADOS
DEL AÑO FISCAL 2022

10 ESFORZÁNDONOS POR
LOGRAR OPERACIONES
SOSTENIBLES

14 RESPETO Y APOYO
A LAS PERSONAS Y A
LAS COMUNIDADES

22 GOBERNANZA
RESPONSABLE

28 RESUMEN DE
DESEMPEÑO DE RSC

30 INDICE DE
CONTENIDOS GRI

UNA MIRADA A BRP

QUIÉNES SOMOS

Con sede en Valcourt, Québec, Canadá, somos líderes mundiales en vehículos para deportes motorizados, sistemas de propulsión y embarcaciones, dado como resultado de 80 años de ingenio y un profundo enfoque en el consumidor.

Nuestra línea de productos líderes y característicos en la industria incluyen motos de nieve Ski-Doo y Lynx, motos de agua Sea-Doo, vehículos Can-Am on y off-road, Alumacraft, Manitou, barcos Quintrex y sistemas de propulsión marina Rotax, así como motores Rotax para karts y aeronaves recreativas.

Nuestra línea de productos se completa con la venta de refacciones, accesorios y vestimenta para mejorar la experiencia de conducción. Con ventas anuales de 7.6 billones de dólares canadienses durante el año fiscal 2022 en más de 120 países, nuestra fuerza laboral mundial está compuesta por más de 20,000 personas ingeniosas y motivadas.

Somos una empresa que cotiza en la Bolsa de Valores de Toronto bajo el símbolo “DOO”, y en Nasdaq en los Estados Unidos bajo el símbolo “DOOO”.

| | | |
|--------|-------|-------|
| 102-1 | 102-2 | 102-3 |
| 102-5 | 102-6 | 102-7 |
| 102-45 | | |

NUESTRA HUELLA ORGANIZACIONAL GLOBAL

102-2 | 102-4

8 MARCAS ICÓNICAS

ski-doo

LYNX

SEA-DOO

can-am

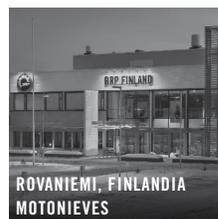
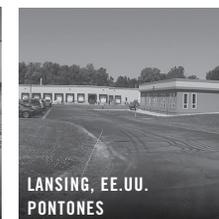
ROTAX

ALUMACraft

Manitou

QUINTREX

12 PLANTAS



CA\$ **7.6** MIL MILLONES
VENTAS ANUALES



CERCA DE

20 000

MOTIVADOS, INGENIOSOS EMPLEADOS
ALREDEDOR DEL MUNDO

+3250

CONCESIONARIOS
EN TODO EL
MUNDO

26 OFICINAS

TSX
D00
NASDAQ
D000

5 CENTROS
DE PRUEBA

+120

PAÍSES DONDE
NUESTROS PRODUCTOS
ESTÁN DISPONIBLES



MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

102-14

Este año, logramos mantenernos enfocados en hacer crecer nuestro negocio y satisfacer la creciente demanda de los consumidores incluso con todos los desafíos que trajo la pandemia. Obtuvimos resultados financieros récord y a pesar de manejar las interrupciones de la cadena de suministro y el bajo inventario de la red, continuamos ganando participación de mercado en la industria de los deportes motorizados. También aumentamos la capacidad de producción y presentamos varios productos nuevos que dieron forma al mercado, lo que nos posiciona de manera positiva para el futuro.

Además, hemos fortalecido nuestro camino de RSC y nuestro compromiso de crear un futuro mejor para todos nuestros empleados, clientes y comunidades nunca titubeo. Nuevamente este año, el conocimiento acumulado y los esfuerzos que realizamos nos han permitido mejorar nuestras prácticas de gobernanza y reducir la huella de carbono de nuestras operaciones, y acelerar el desarrollo de nuestros vehículos eléctricos (VE), entre otras cosas.

Lo más importante es que hemos alcanzado un momento clave con el lanzamiento de nuestro nuevo programa RSC25. Con objetivos ambientales más ambiciosos que nunca y con iniciativas concretas, nuestro programa establece objetivos para 2025, el futuro y es un testimonio de nuestro compromiso de ser el líder de la industria en ciudadanía corporativa.

Nuestro programa RSC25 aborda las preocupaciones de nuestras comunidades y fomenta la creación de valores entorno a tres pilares principales: medioambiente, social y gobernanza. Se enfoca en lograr grandes objetivos que nos permitan

desempeñar un papel aún más importante en la vida de nuestros empleados, distribuidores y consumidores en todas las partes del mundo. Concretamente, estos son los siguientes:

- Reducir la huella de carbono de nuestros productos y operaciones
- Tener un impacto positivo y sostenible en nuestras comunidades y en la vida diaria de nuestros empleados
- Continuar tomando decisiones estratégicas sólidas, mantener altos estándares éticos y llevar a cabo nuestras operaciones de manera sostenible

Esperamos con ansias convocar a nuestros empleados de todo el mundo y contar con su entusiasta participación para hacer de este programa un éxito rotundo. Podremos seguir contando con el apoyo inquebrantable de nuestra junta directiva y equipo gerencial, que están totalmente comprometidos a garantizar que hagamos un progreso tangible y comuniquemos nuestros resultados de manera regular.

El programa incorpora muchas iniciativas nuevas e inspiradoras, como lo son nuestro recorrido hacia la diversidad, la equidad y la inclusión, el lanzamiento de un

programa global de conducción responsable y la presentación de nuestra causa corporativa global: detener la intimidación.

Esto marca el comienzo de una nueva era de RSC para nosotros y continuaremos ampliando las iniciativas de programas e inspirando a toda nuestra red global a unirse a nosotros para crear un futuro más sólido para todos. Invitamos a todos aquellos apasionados por la aventura a desempeñar un papel activo en este gran paso para BRP.



JOSÉ BOISJOLI
Presidente y director ejecutivo



ANNE-MARIE LABERGE
Directora de Marketing



“ESTO MARCA EL COMIENZO DE UNA NUEVA ERA DE RSC PARA NOSOTROS”



RSC25

UNA NUEVA ETAPA EN NUESTRO CAMINO DE RSC

102-15 | 103-1 | 103-2 | 103-3

Estamos comprometidos para crear un futuro prometedor para todas las vidas que tocamos. Nuestro camino de responsabilidad social corporativa comenzó hace más de una década y desde entonces hemos continuado desarrollando y perfeccionando nuestro enfoque.

RSC25 es el siguiente paso en la evolución de RSC en BRP. Hemos diseñado un sólido programa de RSC que demuestra nuestro compromiso de hacer lo correcto y convertirnos en el líder de la industria en ciudadanía corporativa. Estructurado en torno a tres pilares, el programa RSC25 incluye objetivos ambiciosos que requerirán de toda nuestra pasión, determinación, confianza e ingenio.

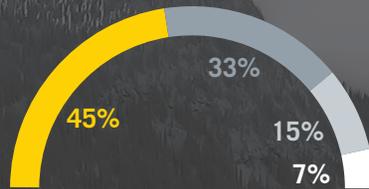
- **MEDIOAMBIENTE** Reducir la huella de carbono de nuestras operaciones y productos para proteger nuestras zonas de recreación.
- **SOCIAL** Crear un valor social positivo que mejore la vida diaria de nuestros empleados, concesionarios y consumidores dondequiera que trabajen, participen y aporten.
- **GOBERNANZA** Adoptar la gobernanza adecuada para continuar tomando decisiones estratégicas sólidas, mantener altos estándares éticos y llevar a cabo nuestras operaciones de manera sostenible.

ASPECTOS DESTACADOS DEL AÑO FISCAL 2022

102-45 | 201-1

BASE DE INGRESOS POR CATEGORÍA

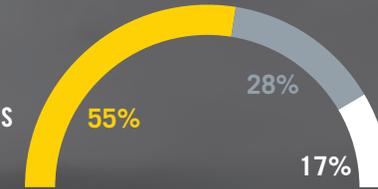
Al 31/01/22



PRODUCTOS DE TODO EL AÑO
 PRODUCTOS DE TEMPORADA
 DEPORTES MOTORIZADOS,
 P&A Y MOTORES DE OEM
 GRUPO MARINO

BASE DE INGRESOS POR GEOGRAFÍA

Al 31/01/22

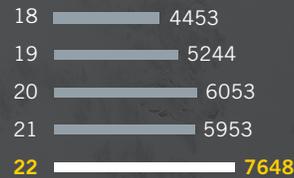


ESTADOS UNIDOS
 INTERNACIONAL
 CANADÁ

INGRESOS TOTALES

millones de CA\$ / Al 31/01/22

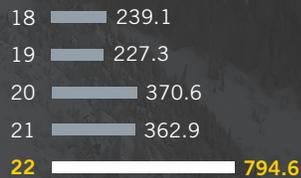
CAGR* 14.5%



INGRESO NETO

millones de CA\$ / Al 31/01/22

CAGR* 35.0%



EBITDA NORMALIZADO

millones de CA\$ / Al 31/01/22

CAGR* 28.5%



GANANCIAS NORMALIZADAS POR ACCIÓN – DILUIDO

CA\$ / Al 31/01/22

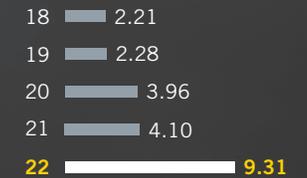
CAGR* 44.6%



GANANCIAS POR ACCIÓN – DILUIDO

CA\$ / Al 31/01/22

CAGR* 43.3%



PRECIO DE LAS ACCIONES

PRECIO DE CIERRE MENSUAL DE DOO EN CA\$

91.95

FEBRERO 2021

MARZO
 ABRIL
 MAYO
 JUNIO
 JULIO
 AGOSTO
 SEPTIEMBRE
 OCTUBRE
 NOVIEMBRE
 DICIEMBRE

105.65

ENERO 2022

DESEMPEÑO DE DOO¹

EN LOS ÚLTIMOS AÑOS EN CA\$



¹ Se indica el rendimiento acumulado de una inversión de 100 USD en las Acciones subordinadas con derecho a voto, con reinversiones de dividendos, en comparación con el Índice Compuesto S&P/TSX para el período de cinco años que comienza el 1 de febrero de 2017 y finaliza el 31 de enero de 2022, siendo el último día de negociación del año fiscal 2022.

* Tasa de crecimiento anual compuesta desde el 31 de enero de 2017.

DESEMPEÑO DE RSC

16.7%

DE REDUCCIÓN EN LA INTENSIDAD DE CARBONO POR UNIDAD PRODUCIDA EN TODAS NUESTRAS OPERACIONES

en comparación con el año fiscal 2020

25%

DE NUESTROS SITIOS DE MANUFACTURA LOGRARON EL OBJETIVO “CERO ELIMINACIÓN DE RESIDUOS EN LOS VERTEDEROS*”

*Corresponde a más del 90% de los residuos generados, desviados de los vertederos

0.7

UN RÉCORD GENERAL EN EL TOTAL DE INCIDENTES REGISTRABLES (TRIR) EN EL AÑO FISCAL 2022

en comparación con 1.0 del año fiscal 21, lo que nos pone en el camino para alcanzar nuestro objetivo de cero accidentes y cero impactos en 2025

25%

MUJERES EN LA JUNTA DIRECTIVA

un aumento del 50% en comparación con el año fiscal 2020

27%

MUJERES EN EL COMITÉ DE DIRECCIÓN

de forma continua durante los últimos 3 años

PUNTAJES DE CDP

DIVULGACIÓN SOBRE EMISIONES DE CARBONO: **B-**
CALIFICACIÓN DE COMPROMISO DE LOS PROVEEDORES (*SUPPLIER ENGAGEMENT RATING, SER*): **C**

9,523M^{CA\$}

EN DONACIONES EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

para apoyar a nuestras comunidades

28%

MUJERES EN LA FUERZA LABORAL DE LOS SITIOS DE PRODUCCIÓN

un aumento del 7% en comparación con el año fiscal 2020

ESFORZÁNDONOS POR LOGRAR OPERACIONES SOSTENIBLES

Preservar y respetar el equilibrio en el mundo natural es fundamental para la misión que tenemos de crear formas innovadoras de mover a las personas por senderos, carreteras, agua o nieve. Como líder global, nos tomamos en serio nuestra responsabilidad de ser sabios guardianes de los recursos naturales para el bien de todos.

Continuar brindando valor a largo plazo a nuestras partes interesadas depende de cumplir con esa responsabilidad, por lo que continuamos trabajando arduamente para reducir el impacto ambiental de nuestras actividades de manufactura y nuestros vehículos:

- Reducir las emisiones y el consumo de energía en las operaciones.
- Encontrar nuevas formas de reutilizar y reciclar materiales, desde piezas hasta empaques.
- Alcanzar nuestro objetivo de cero residuos enviados a vertederos en todas las operaciones.

OBJETIVOS CLAVE

Apuntar alto es clave para lograr resultados y es por eso que hemos establecido objetivos ambiciosos.

INSTALACIONES PARA 2030

Lograr que nuestras instalaciones sean neutras en carbono.

Lograr la eliminación de residuos en los vertederos.

PRODUCTOS PARA 2035

Garantizar que el 50% de nuestras unidades vendidas sean eléctricas.

Lanzar nuevos modelos de motores de combustión interna que emitan menos CO₂ que su modelo anterior.

CADENA DE SUMINISTRO PARA 2035

Reducir las emisiones de CO₂ de nuestra cadena de suministro en un 25%.

AUMENTAR LA EFICIENCIA PARA REDUCIR EMISIONES

Así como nuestra huella organizacional global crece y continuamos alcanzando nuevos mercados y consumidores, también crece la presión por reducir nuestra huella ambiental. Una forma de minimizar nuestra huella ambiental es buscar y explorar constantemente formas nuevas de ser más eficientes en el consumo de energía.

203-1

CONTROLAR EL CONSUMO DE ENERGÍA A MEDIDA QUE AUMENTA LA PRODUCCIÓN

En los últimos años, la producción de BRP ha aumentado considerablemente para satisfacer la creciente demanda de los consumidores y satisfacer el interés en nuestros productos. Esto, por supuesto, tiene una correlación directa con el aumento en el consumo de energía. Por eso, nos hemos enfocado en reducir el consumo de energía por unidad producida, este año logramos una reducción del 8.2% en comparación con el año fiscal 2020, lo que equivale a una reducción de más del 50% en comparación con el año fiscal 2011.

A lo largo de los años, logramos estas eficiencias empoderando a los equipos en cada sitio para que definan sus prioridades, proyectos de ahorro de energía y se enfoquen en cumplir con los requisitos de producción y cumplimiento legal. En nuestros sitios de Querétaro (México); Spruce Pine (Carolina del Norte); Rovaniemi (Finlandia); Sturtevant (Wisconsin); Gunsgrichen (Austria), y Valcourt (Québec), reemplazamos la iluminación fluorescente por iluminación LED. En Juárez 2 y Querétaro en México, logramos la certificación LEED Plata para los edificios principales, mientras que en Gunsgrichen (Austria), y Valcourt (Québec), mejoramos los procesos para permitir el uso de equipos con mejor eficiencia energética.



JUÁREZ 3 SE CONSTRUYÓ SEGÚN LOS PRINCIPIOS DE LEED®

102-10 | 203-2

NUESTRAS INSTALACIONES MÁS NUEVAS EN JUAREZ 3 SE CONSTRUYERON SIGUIENDO LOS PRINCIPIOS DE LEED®.

SUS CARACTERÍSTICAS INCLUYEN:

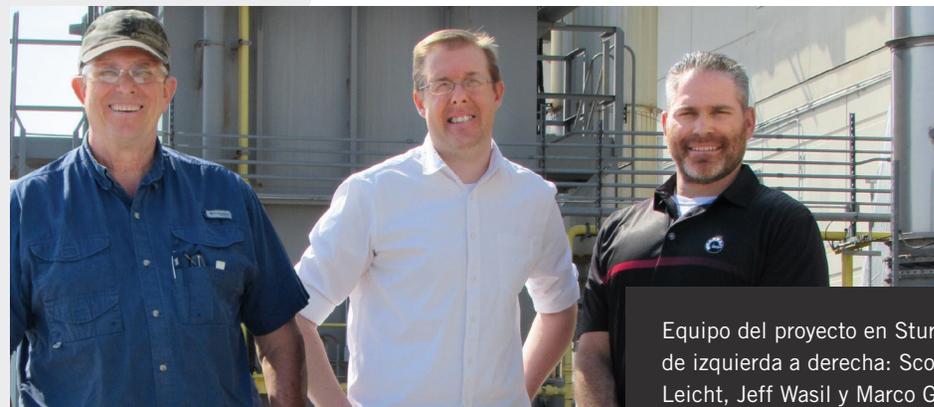
- TRAGALUCES EN ÁREAS OPERATIVAS Y DE OFICINAS
- ILUMINACIÓN LED
- VENTANAS TÉRMICAS
- REUTILIZACIÓN DE AGUA TRATADA
- ESPACIOS COLABORATIVOS
- CUATRO POZOS DE ABSORCIÓN PARA RECOLECTAR AGUA DE LLUVIA Y ENVIARLA DE REGRESO AL SUBSUELO
- GRANDES ÁREAS VERDES INTERIORES Y EXTERIORES

BENEFICIOS AMBIENTALES:

- 30% MENOS DE CONSUMO DE AGUA Y ELECTRICIDAD
- DISMINUCIÓN DE LA NECESIDAD DE USAR AIRE ACONDICIONADO
- REDUCCIÓN ESPERADA DE EMISIONES DE CO₂ Y DE EFECTO INVERNADERO
- REFORESTACIÓN DE ÁRBOLES AL AIRE LIBRE

INNOVAR PARA REDUCIR LAS EMISIONES DE GEI EN STURTEVANT

En Marine Group, en nuestras instalaciones en Sturtevant, Wisconsin, los nuevos motores en desarrollo se someten a rigurosos procedimientos de prueba las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Nuestros colaboradores emplean equipos especializados de alto consumo de energía para minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en dichas pruebas de motores. Cuando los resultados indicaron que el equipo de prueba estaba emitiendo muchos más GEI que los motores que se probaban, el equipo entró en acción para desarrollar e instalar un sistema de monitoreo continuo de emisiones (continuous emissions monitoring system, CEMS). En 2021, el nuevo CEMS resultó en una reducción del 68% de las emisiones de CO₂e, una reducción del 60% del consumo de electricidad y una reducción del 79% del consumo de gas natural, en comparación con el sistema anterior. La iniciativa también permitió reducir los costos operativos del proceso de pruebas de motores marinos en casi un 50%.



Equipo del proyecto en Sturtevant de izquierda a derecha: Scott Leicht, Jeff Wasil y Marco Gauthier

CALIFICACIONES DEL CDP Y ÁREAS DE OPORTUNIDAD

Por sexto año consecutivo, hemos presentado nuestra información sobre emisiones de GEI al CDP (*Carbon Disclosure Project*). También completamos el suplemento para proveedores a petición de un cliente.

Nuestros puntajes del CDP mejoraron significativamente este año; alcanzamos una calificación de B- en nuestra divulgación sobre cambio climático. Esto fue un reflejo de nuestros esfuerzos por mejorar las divulgaciones y proporcionar más detalles sobre nuestra gestión de los problemas climáticos y la presentación de informes. Además, recibimos una calificación C en compromiso de proveedores (SER).

Hemos identificado oportunidades de mejora en la integración de problemas climáticos en nuestro plan financiero y de impacto comercial, en el establecimiento de objetivos y verificación, y en el compromiso de la cadena de valor. Ahora estamos abordando estas áreas de enfoque clave y esperamos observar una mejora marcada en el próximo ciclo de presentación de informes.

MANEJO RESPONSABLE DE MATERIALES Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS

Durante los últimos tres años, nuestra huella de fabricación ha aumentado y esto afecta el volumen de materiales que usamos y los residuos que generamos. La pandemia ha afectado el manejo de residuos en varios de nuestros sitios, ya que nuestros proveedores se enfrentaron a desafíos como escasez de mano de obra y problemas de logística, lo cual afectó la calidad y estabilidad de sus servicios. Nuestro objetivo es evitar que los residuos vayan a vertederos mediante la implementación de productos y procesos diseñados para reducir sistemáticamente el volumen de materiales que utilizamos y los residuos que se generan.

CERO RESIDUOS

EN 2021, TRES DE NUESTROS DOCE SITIOS ALCANZARON UN RÉCORD DE CERO RESIDUOS ENVIADOS A VERTEDEROS*.

*por lo menos el 90% de los residuos generados se desviaron y no fueron a vertederos

INNOVACIÓN EN PRODUCTOS SOSTENIBLE

Nuestra pasión por la innovación se remonta a 1935, cuando nuestro fundador Joseph-Armand Bombardier inventó la primera moto de nieve. Para mantener nuestra ventaja en innovación a lo largo de los años, continuamos invirtiendo en I+D aproximadamente un mínimo de 4% de nuestros ingresos anuales mientras opera seis instalaciones de investigación.

203-1

ACCELERAR LA I+D DE VEHÍCULOS ELÉCTRICOS

La innovación en torno a los vehículos eléctricos ha sido fundamental durante varios años para los planes de crecimiento sostenible de BRP. En 2019, presentamos siete conceptos para vehículos eléctricos y así ofrecimos un vistazo de lo que el futuro podría deparar en segmentos actuales y potenciales. En marzo de 2021, dimos el siguiente paso y nos comprometimos a presentar un modelo eléctrico en cada una de nuestras líneas de productos existentes para fines de 2026.

Como parte del RSC25, hemos establecido los siguientes objetivos:

- Que el 50% de las unidades vendidas sean eléctricas para 2035.
- Lanzar nuevos modelos de motores de combustión interna que emitan menos CO₂ que su modelo anterior.

Para alcanzar estos objetivos ambiciosos, estamos invirtiendo 300 millones de dólares canadienses durante cinco años en el desarrollo de productos, infraestructura, herramientas de producción e instalaciones, lo que incluye la ampliación de la capacidad de desarrollo de unidades de energía eléctrica en nuestras instalaciones de BRP-Rotax en Gunsirichen (Austria), y la creación del Centro de Desarrollo de Vehículos Eléctricos de BRP en Valcourt (Québec).

LAS MOTOCICLETAS CAN-AM REGRESAN CON UNA LÍNEA COMPLETAMENTE ELÉCTRICA

Para celebrar el 50.º aniversario de la querida marca Can-Am, el 25 de marzo de 2022 anunciamos nuestro plan para lanzar una familia de motocicletas eléctricas de dos ruedas bajo la icónica marca. Esta nueva categoría de productos es extremadamente importante para nosotros y estamos encantados de que las motocicletas Can-Am sean los primeros modelos en la línea eléctrica de BRP que se confirmen a los consumidores.





RESPECTO Y APOYO A LAS PERSONAS Y A LAS COMUNIDADES

Para nosotros, retribuir a las comunidades y apoyar de manera activa a nuestras partes interesadas es fundamental. Somos conscientes de la manera en la que tratamos a otros y a nuestros empleados, para asegurarnos que todos puedan sentirse seguros y realizados.

102-8

CREANDO UN LUGAR DE TRABAJO DONDE TODOS PUEDAN PROSPERAR

Nos esforzamos por crear y cultivar un entorno en el que los empleados puedan hacer su mejor trabajo, mediante la implementación de estrategias para atraer y retener talentos, planificar para garantizar diversidad, equidad e inclusión, desarrollar e introducir programas y protocolos que apoyen el desarrollo, el bienestar y la seguridad.

PROMOVER LA DIVERSIDAD, LA EQUIDAD Y LA INCLUSIÓN (DEI)

Todos deben ser incluidos y nos centramos en marcar una diferencia duradera en este frente para nuestros empleados, nuestros consumidores y nuestras comunidades. Imaginamos un mundo en el que:

- todos los empleados pueden sentirse parte, crecer y encontrar sentido;
- conducir sea una aventura de igualdad de oportunidades, para personas de todos los orígenes culturales y creencias, expresión de género y tipo de cuerpo;
- que en las comunidades donde participan nuestros conductores y donde nosotros nos involucramos se construyan relaciones sólidas y significativas.

Para fomentar una cultura aún más inclusiva en la que todos se sientan parte, BRP se ha embarcado en un recorrido de DEI. Nuestro marco estratégico de DEI proporciona la base para establecer prioridades, definir medidas y plantear objetivos. Hemos creado un Consejo de DEI compuesto por empleados de diversos orígenes y lugares de trabajo y dirigido por dos ejecutivos sénior que implementarán un plan de acción sólido. Estamos implementando estrategias de datos para que nos ayuden a medir nuestro progreso y también se están formando grupos específicos de recursos de DEI para empleados para que nos ayuden a eliminar barreras y alcanzar objetivos.

HACER ESPACIO PARA EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

Durante toda la pandemia, los empleados de BRP han hecho un trabajo admirable al salir juntos de la tormenta y adaptarse a la situación cambiante. Sin embargo, los últimos dos años han sido difíciles para todos. Para apoyar a nosotros que trabajamos de forma remota, mejoramos significativamente nuestra oferta de aprendizaje digital.

Plataforma de aprendizaje

- Se desarrollaron consejos, trucos y otros contenidos y herramientas de apoyo para el bienestar y herramientas para el manejo del estrés, el equilibrio entre la vida personal y laboral, el cuidado personal, el control del bienestar y la seguridad psicológica.
- Se agregaron secciones categorizadas para todos los empleados y la sección En tendencia para líderes.

Perspectivas de liderazgo y abordaje de desafíos críticos

- Se elaboraron y distribuyeron materiales diseñados para el bienestar y la promoción del bienestar, con temas como Energiza a tu equipo, Manejar su energía y Bienestar personal y del equipo.
- Se creó una nueva sección en nuestra biblioteca electrónica interna diseñada para líderes con el objetivo de apoyarlos a Liderar durante la COVID-19; el tema recibió la mayor cantidad de tráfico de parte de nuestros líderes.

Después del éxito de nuestro popular seminario web “Hábitos de bienestar” en 2020, lanzamos una segunda edición para 2021, que se ofreció en nuestros cinco idiomas principales y se centró en tres temas clave:

- reconocer el estrés y los factores estresantes;
- manejar el estrés y la carga de trabajo;
- optimizar el desempeño.

La sesión de 120 minutos estuvo diseñada específicamente para ayudar a los participantes a crear más conciencia en sus vidas cotidianas y ofreció consejos y trucos prácticos. En todo el mundo, más de 700 empleados se inscribieron.

GARANTIZAR LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS

La salud y seguridad de los empleados es nuestra prioridad principal. Durante la pandemia, nuestro liderazgo en el sitio y nuestras políticas nos han permitido continuar priorizando la salud, el bienestar y la seguridad mientras seguimos encaminados hacia nuestros objetivos y nuestra estrategia. Mientras tanto, hemos establecido indicadores clave de desempeño (key performance indicators, KPIs) que demuestran que nos estamos acercando a nuestro objetivo cero para 2025: cero incidentes, cero impacto.

GOAL ZERO 2025
✓ ZERO INCIDENT ✓ ZERO IMPACT

MANTENERSE SEGURO DURANTE LA PANDEMIA

Durante la pandemia, trabajamos incansablemente para garantizar un lugar de trabajo seguro para nuestros 20,000 empleados alrededor del mundo. Las claves de nuestro liderazgo en estos tiempos difíciles han sido políticas y una gobernanza sólidas a través de nuestra organización de salud, seguridad y protección. Gracias al trabajo con líderes locales, monitoreamos continuamente la evolución de la situación y respondimos rápidamente con pautas claras, herramientas efectivas y comunicaciones transparentes y regulares.

En todos nuestros sitios, implementamos un protocolo de cinco pasos para que todos los empleados y visitantes eviten la propagación del virus. Hubo clínicas de vacunación contra la COVID-19 disponibles en Valcourt, Québec, Guns kirchen, Austria y Lansing, Michigan, y se pusieron a disposición vacunas contra la gripe en los Estados Unidos y Québec. También compartimos nuestras experiencias, aprendizajes y algunas de nuestras mejores prácticas con otros fabricantes y socios para apoyarlos en la reapertura segura de sus instalaciones y negocios.

403-2

MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO EN SALUD Y SEGURIDAD

En nuestros sitios de producción, la seguridad es una responsabilidad compartida y se insta a todos a desempeñar un papel activo en la prevención a través de comportamientos seguros y la identificación y comunicación rápidas de riesgos a la seguridad. Para ayudarnos, empleamos una variedad de herramientas, como inspecciones de seguridad en el lugar de trabajo, consultamos regularmente a kinesiólogos para apoyar las evaluaciones de riesgos y la capacitación en seguridad, y realizamos investigaciones exhaustivas cuando se producen incidentes.

DESEMPEÑO DE LA STELLAR TRIR

Hace varios años, implementamos la tasa total de incidentes registrables (*Total Recordable Incident Rate*, TRIR) en todos los sitios como un KPI de seguridad que nos daría perspectivas prácticas. Nos enorgullece informar que, en medio de los desafíos de la COVID-19, logramos un mejor desempeño general de la TRIR de 0.7 en 2021 en comparación con 1.0 en 2020.

0.7 MEJOR DESEMPEÑO GENERAL DE TRIR

en 2021 en comparación con 1.0 en 2020.

TRABAJADORES PRINCIPIANTES FIRMES EN EL CAMINO DE LA SEGURIDAD EN GUNSKIRCHEN

En nuestro taller de formación en Austria, el lema “la seguridad es asunto de todos” sirve de guía respecto a cómo capacitamos a la siguiente generación de técnicos. Los 16 aprendices que se unen al programa cada año para recibir capacitación en una de seis profesiones, desde técnico automotriz hasta ingeniero en mecatrónica, reciben charlas semanales sobre temas de salud, seguridad y un programa de sugerencias para fomentar e implementar nuevas ideas sobre mejoras para la salud y la seguridad.

0 ACCIDENTES EN 5 AÑOS

16 APRENDICES/AÑO

6 OPCIONES PROFESIONALES TÉCNICAS

MANTENER LA SEGURIDAD EN TIEMPOS DIFÍCILES

Mediante su equipo de Seguridad Global, BRP se esfuerza por proteger a las personas, los activos y mantener una respuesta efectiva ante los incidentes en toda la empresa. En 2021, el enfoque se centró en proteger a las personas en las circunstancias cambiantes de la pandemia global al mismo tiempo que continuamos mejorando nuestra capacidad de respuesta ante emergencias y avanzando hacia nuestro objetivo de tener un enfoque unificado para la gestión de riesgos. Después de las evaluaciones de riesgos a la seguridad y las autoevaluaciones de seguridad para los sitios de manufactura y las oficinas principales, Seguridad Global proporcionó a cada sitio recomendaciones para incluir en sus planes de acción para riesgos a la seguridad del año fiscal 2023.

Nuestros comités de respuesta ante emergencias corporativos y locales son fundamentales para la capacidad de respuesta ante emergencias de BRP. Proporcionamos capacitación a los miembros de los comités y realizamos una certificación anual. En 2021, aproximadamente 40 miembros de los comités participaron en la capacitación. Durante la certificación anual, tuvimos una tasa de respuesta del 85%, de la cual el 74% logró un puntaje perfecto.

PLANIFICAR, ATRAER Y DESARROLLAR TALENTO 404-1

Para mantener nuestra ventaja competitiva y ser un empleador de elección en un entorno altamente competitivo, hemos creado e implementado estrategias para atraer, desarrollar y retener a nuestro extraordinario y diverso talento.

- Proporcionar experiencias inmersivas mediante labores desafiantes, proyectos especiales y movilidad global de Air BRP.
- Ofrecer flexibilidad para elegir el acompañamiento, orientación y aprendizaje de liderazgo de manera remota o en persona.
- Brindar contenido de aprendizaje en línea mediante el Centro de aprendizaje, la biblioteca electrónica *Leadership Insights*, educación continua y programas de idiomas.

PLATAFORMA DE APRENDIZAJE DE BRP

La Plataforma de aprendizaje de BRP brinda a los empleados acceso las 24 horas del día, los 7 días de la semana a contenido de aprendizaje al que pueden acceder desde sus computadoras y dispositivos portátiles. Mejoramos y actualizamos el contenido con regularidad para atender las necesidades de aprendizaje actuales, por ejemplo la adición de *Leadership Insights*, "Nueva normalidad" y *Turno virtual*.

9600 HORAS DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE **56,000** CONEXIONES

LA BIBLIOTECA ELECTRONICA LEADERSHIP INSIGHTS

Leadership Insights consiste en una serie mensual de artículos seleccionados cuidadosamente para líderes que ofrece inspiración, perspectivas externas y les permiten aprovechar prácticas validadas y mantenerse al tanto de temas actuales.

10,500 ARTÍCULOS, PODCASTS Y OTROS CONTENIDOS CONSULTADOS

LEADERSHIP@BRP

Leadership@BRP es un programa de aprendizaje de 6 meses para gerentes y directores, basado en nuestros fundamentos de liderazgo, que proporciona una guía para ser un líder exitoso. El recorrido incluye una evaluación con análisis, sesiones experimentales, rondas de entrenamiento dirigidas por expertos y acceso a herramientas en línea.

400 GERENTES Y DIRECTORES comenzaron su proceso de 6 meses **8200** HORAS DE APRENDIZAJE

EXPERIENCIA DE MENTORÍA

La experiencia de mentoría está diseñada para promover relaciones sólidas e inspiradoras para que involucremos a empleados con conocimientos y experiencia, inspiremos a nuestra gente, reconozcamos sus logros y desarrollemos el talento de los aprendices. Este programa se ofrece a todos nuestros empleados y la experiencia se extiende entre 12 a 18 meses.

115 MENTORES
&
124 APRENDICES
PARTICIPARON EN EL GRUPO MÁS RECIENTE

FUERTE COMPROMISO DE NUESTROS EMPLEADOS

Como una organización que prioriza a las personas, estamos comprometidos a ver a todos nuestros empleados crecer y tener éxito. Por eso contamos con la herramienta Officevibe, una plataforma en línea que ayuda a crear y mantener equipos de alto rendimiento. Al completar las encuestas, de forma anónima, si lo desea, todos tienen la oportunidad de proporcionar a sus supervisores información valiosa sobre sus necesidades, éxitos y áreas de mejora en el equipo. Estas encuestas permiten así contribuir directamente a mejorar nuestro entorno laboral.

NUESTROS EMPLEADOS SON VOLUNTARIOS DEDICADOS

Además de las iniciativas locales de nuestra empresa, en 2021, los empleados de BRP estuvieron muy involucrados en las comunidades locales como voluntarios en una serie de iniciativas comunitarias.

+2000 HORAS DE VOLUNTARIADO DE EMPLEADOS

CA\$ 102,000 RECAUDADOS POR LOS EMPLEADOS



EN ESTADOS UNIDOS Y BRASIL

Celebramos el Día de Acción de Gracias con familias necesitadas y participamos en una campaña navideña de colecta de juguetes y comida.



EN LOS ESTADOS UNIDOS, MÉXICO Y BRASIL

Se donaron regalos durante la temporada de fiestas.





EN LANSING, SPRUCE PINE Y STURTEVANT, EN LOS ESTADOS UNIDOS

Recolectamos artículos y juguetes para refugios de animales.

Participamos en eventos de recaudación de fondos para institutos locales contra el cáncer.



EN LOS ESTADOS UNIDOS, MÉXICO Y AUSTRIA

Participamos en campañas de colecta de alimentos y ropa.



EN LAUSANA, EN SUIZA

Participamos en un proyecto de agrosilvicultura con personas con discapacidades.



EN STURTEVANT, EN LOS ESTADOS UNIDOS Y MÉXICO

Participamos en iniciativas anuales de recolección de residuos y limpieza de ríos.



CUIDAR A LAS PERSONAS Y A LAS COMUNIDADES

En BRP, nuestra pasión nos impulsa a encontrar maneras de crear un impacto positivo en las comunidades a las que servimos y a movilizar nuestros empleados, nuestros concesionarios, los aficionados de deportes motorizados y botes y los conciudadanos a unirse a estos esfuerzos. Ya sea sumándonos a una causa global digna o contribuyendo a iniciativas locales, establecemos metas audaces que conducen al progreso en asuntos sociales clave.

OBJETIVO PARA DONACIONES FILANTRÓPICAS CORPORATIVAS

NUESTRO OBJETIVO:

REINVERTIR
EL **1%** DE NUESTROS BENEFICIOS ANTES DE IMPUESTOS EN EL APOYO A COMUNIDADES PARA 2025

APOYAR LAS INICIATIVAS DE LAS COMUNIDADES LOCALES

Además de adoptar una postura firme contra la intimidación, continuamos participando en iniciativas comunitarias locales en todo el mundo.

- **AUSTRIA** A través de la ROTAX Academy y nuestro Regionales Innovations Centrum (RIC), generamos conciencia en materia de ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (science, technology, engineering, and mathematics, STEM) para inspirar y alentar a los estudiantes a seguir carreras en estos campos.
- **MÉXICO** En Querétaro, donamos computadoras a ONG locales que apoyan la educación y el arte; donamos pruebas de antígenos, mascarillas faciales y desinfectante de manos a proveedores de salud y refugios locales; donamos equipos para apoyar a universidades locales y donamos equipos de

lavandería a cinco ONG. En Juárez, en nuestro evento anual de donaciones, recaudamos un millón de pesos para ONG locales; proporcionamos calentadores eléctricos, alimentos, mantas, lámparas y otros equipos a los empleados durante una tormenta invernal; y donamos botellas de agua, gafas de seguridad, guantes de trabajo y linternas para ayudar en la lucha contra los incendios de Casas Grandes en el estado de Chihuahua.

- **CANADA** Participamos en proyectos educativos como Robotique FIRST Québec, donde los empleados brindaron formación a candidatos y en la Universidad de Sherbrooke, donde proporcionamos becas y nos hemos asociado con el Centro de Tecnologías Avanzadas (Centre for Advanced Technologies, CTA). En Valcourt, continuamos nuestra contribución financiera a la fundación Centre Hospitalier de l'Université de Sherbrooke ("CHUS") del hospital regional con un enfoque principal en ayudar a niños con cáncer.
- **ESTADOS UNIDOS** Donamos madera en desuso al programa de extensión para veteranos en Wisconsin para la construcción de una comunidad de pequeños hogares para veteranos en el área de Milwaukee.

LUCHAR CONTRA LA INTIMIDACIÓN

En 2022, adoptamos una causa colectiva global en la que invitamos a sumarse a todos nuestros empleados y partes interesadas para maximizar nuestro impacto social. Con tantas causas dignas para elegir, la decisión requería criterios de selección estrictos, que incluían la alineación con nuestros valores y misión, que fuera relevante para adultos y niños en todos los mercados donde operamos y que tuviera un alto potencial para inspirar y movilizar a una amplia gama de partes interesadas.

Hemos elegido luchar contra la intimidación. Mediante esta postura firme, reconocemos que la intimidación es un desafío social importante que puede afectarnos en el trabajo, en el hogar y en el día a día. Nos comprometemos a esforzarnos y poner nuestra energía para *Detener la intimidación*. Como empleador y ciudadano corporativo, con una fuerte presencia en múltiples comunidades de todo el mundo, inspiramos y contribuiremos al cambio de comportamiento. Creemos que la inclusión comienza donde termina la intimidación.



RIDE OUT
INTIMIDATION
UN PROGRAMA DE BRP

PROMOVER LA CONDUCCIÓN RESPONSABLE

Estamos comprometidos a aumentar nuestros esfuerzos para empoderar a todos los conductores de la comunidad de deportes motorizados y botes para que viajen de manera responsable y reconsideren la forma en que abordan la seguridad, el medioambiente y el protocolo de conducción, a través de nuestro programa de Pilotos Responsables.



MANTENER LOS PRODUCTOS SEGUROS PARA LAS PERSONAS

Nuestros conductores confían en que BRP les brindará una experiencia de primer nivel que incluye seguridad excepcional para el conductor. Tenemos una larga política de seguridad de productos con pautas que garantizan que la seguridad de los productos esté integrada en la gestión a nivel corporativo y en cada etapa del proceso de desarrollo de productos.

Queremos ser el primer fabricante de equipos para deportes motorizados y marítimos en hablar sin rodeos y con orgullo sobre la conducción responsable y posicionarnos como la marca más segura y atenta.

DESTACAR LAS CONTRIBUCIONES SOBRESALIENTES A LA SEGURIDAD DEL PRODUCTO

En BRP, reconocemos que la seguridad del producto es un trabajo de toda la empresa. La colaboración entre departamentos es fundamental para promover la importancia de este pilar y ayudar a garantizar la seguridad de nuestros conductores. Cada año desde el año fiscal 2016, el equipo de Seguridad de Productos ha reconocido las contribuciones sobresalientes de personas específicas.

Este año, reconocimos las contribuciones de Mylène Blanchette y Alexandre Morin Savard. Mylène, una profesional en biomecánica y ergonomía de productos del Departamento de Diseño, trabajó incansablemente para implementar procesos de evaluación a fin de proporcionar un viaje seguro a nuestros consumidores; su voluntad de aumentar los conocimientos internos también fue merecedor de un premio. Alexandre, un ingeniero en desarrollo de accesorios, fue reconocido por su proactividad en las revisiones de seguridad y por contribuir a su eficiencia.



**MYLÈNE
BLANCHETTE**



**ALEXANDRE
MORIN SAVARD**

Nuestros concesionarios desempeñan un papel importante en la seguridad, y por esto proporcionamos herramientas de capacitación y educación sobre seguridad como parte de nuestro programa de certificación y desarrollo para concesionarios. En 2021, no pudimos ofrecer capacitación

práctica, pero continuamos proporcionando capacitación en línea sobre retiros de productos por motivos de seguridad, cupones de reparación, cambios de piezas y varios otros temas.

Garantizamos que dichos programas de capacitación en seguridad también se extiendan a nuestros empleados. Por esto, antes de usar cualquiera de nuestros productos, deben completar un curso de capacitación, la certificación de seguridad, y deben aceptar usar el equipo y la ropa de forma adecuada. Además, varios de nuestros sitios han implementado sus propios protocolos de seguridad adicionales.

NUESTROS VEHÍCULOS EN FUNCIONAMIENTO EN LAS COMUNIDADES

Debido a su versatilidad, eficiencia y capacidad excepcional para acceder a lugares difíciles de alcanzar, los vehículos de BRP con frecuencia resultan tan adecuados para la recreación como para el trabajo. Los equipos de rescate de montaña, la policía, los guardavidas y los profesionales de seguridad utilizan nuestros vehículos y productos.

- Donamos vehículos todo terreno Can-Am a la Asociación de Recreación y Parques de Nunavut.
- Nuestra marca Can-Am On-Road fue el principal patrocinador de la Road Warrior Foundation en San Diego, California, que brinda terapia de aventura a veteranos de los Estados Unidos en honor por su servicio.
- Lanzamos el programa de subvenciones Ski-Doo Snow PASS para apoyar a organizaciones comunitarias en la preservación, renovación y expansión del deporte en motos de nieve, con hasta \$5000 en fondos complementarios por organización.
- Invitamos a toda la comunidad de motos de nieve a unirse a la iniciativa colectiva **"Take the Pledge"** (Asume el compromiso) para preservar el acceso a caminos en tierras privadas y públicas. Alentamos a todos los usuarios de motos de nieve a ser responsables, e invitamos a nuestra comunidad de conductores a comprometerse hoy a garantizar la sostenibilidad del uso de motos de nieve para las generaciones futuras.

GOBERNANZA RESPONSABLE

En BRP, nuestro compromiso con el programa RSC se nutre de la pasión de nuestros empleados, en todos los niveles y en todas partes. A su vez, para lograr nuestros objetivos, debemos contar con un liderazgo fuerte, tener objetivos y una estrategia bien definidos, y un compromiso demostrable de transparencia y responsabilidad.

| | | |
|--------|--------|-------|
| 102-15 | 102-18 | 103-2 |
| 103-3 | 205-1 | |

GOBERNANZA CORPORATIVA

102-22 | 405-1

La Junta Directiva de BRP (en adelante, la “Junta”) es responsable de la administración de la empresa y supervisa la gestión de sus negocios y asuntos. Actualmente está compuesta por doce miembros, de los cuales siete son independientes y elegidos por los accionistas de BRP.

El mandato de la Junta, que se revisa cada año, establece las principales obligaciones y responsabilidades de la Junta. Entre otras cuestiones, establece las políticas y los procedimientos aplicables a la Junta en la delegación de sus deberes y responsabilidades a los siguientes comités:

- Comité de Auditoría
- Comité de Recursos Humanos y Remuneración
- Comité de Nominación de Gobernanza y Responsabilidad Social
- Comité de Inversiones y Riesgos

JUNTA DIRECTIVA

COMPOSICIÓN DE LA JUNTA EN 2021

SEXO

9 HOMBRES

3 MUJERES

ORIGEN ÉTNICO

10 CAUCÁSICO

2 OTRA ETNICIDAD

ANTIGÜEDAD

4 DE 0 A 5 AÑOS

5 DE 6 A 10 AÑOS

3 >10 AÑOS

EDAD

1 40 A 49 AÑOS

6 50 A 59 AÑOS

5 60 A 69 AÑOS

PROMEDIO DE **8.4** AÑOS

COMPROMISO DE LA JUNTA EN 2021

6 REUNIONES DE LA JUNTA

20 REUNIONES REGULARES DEL COMITÉ

100% DE ASISTENCIA DE LA JUNTA

Puede obtener más información sobre nuestra Junta Directiva en la Circular de representantes de la gerencia.

NUESTRA GOBERNANZA DE RSC

El Comité de Operaciones de RSC de BRP incluye representantes de cada división de la empresa. Estos representantes garantizan una comunicación bidireccional efectiva entre el Comité de Operaciones de RSC y sus respectivas divisiones.

PRESENTACIÓN DEL NUEVO EQUIPO DE RSC

Para garantizar que el programa RSC25 de BRP tenga un buen desempeño, contamos con el apoyo de nuestra Junta Directiva y del equipo gerencial, que están totalmente comprometidos a garantizar que hagamos un progreso tangible y comuniquemos nuestros resultados de manera regular.

Para impulsar nuestros esfuerzos de RSC hacia el éxito, también contamos con el apoyo de cinco ejecutivos sénior que están usando su propia experiencia para dirigir pilares específicos y a un dedicado equipo de profesionales de RSC.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

Actuando de manera ética y adoptando nuestros valores fundamentales, los empleados de BRP continuarán fomentando relaciones sólidas basadas en la confianza y la integridad, sin importar a dónde vayamos.

102-16 | 102-25

EVALUACIÓN DE RIESGOS

En 2020, BRP encargó a un consultor externo especializado en ética y cumplimiento que llevará a cabo una revisión exhaustiva del programa ya existente de ética y cumplimiento (“EyC”) de la empresa. Desde entonces, hemos estado ocupados mejorando nuestras bases existentes para lograr una estructura de EyC más fuerte y eficiente.

CÓDIGO DE ÉTICA

El marco de gobernanza de BRP comienza con nuestro Código de ética, que establece los principios de integridad y los estándares de comportamiento ético que esperamos de cada uno de los directores, funcionarios, empleados y representantes de BRP. Cada año, el Comité de Nominación de Gobernanza y Responsabilidad Social de la Junta revisa y aprueba el Código de ética.

En el año fiscal 2023, publicaremos nuestro nuevo Código de ética. Este documento completamente revisado y lleno de ejemplos de la vida real será de fácil acceso y estará disponible en diferentes idiomas para facilitar su comprensión.

Las partes externas de BRP (como concesionarios, distribuidores, proveedores y otros socios comerciales) también están sujetas a los mismos altos estándares de integridad en virtud de nuestro Código de conducta para proveedores.

CONCIENTIZACIÓN

Cada año, todos los empleados (excepto nuestros trabajadores de planta remunerados por hora) deben completar la certificación obligatoria del Código de ética. Esta iniciativa tiene como objetivo reforzar las expectativas de la empresa y brindar a los empleados una oportunidad formal de declarar cualquier conflicto de intereses real o potencial. Por segundo año consecutivo, alcanzamos una tasa de cumplimiento del 99.7%. En el año fiscal 2023, agregaremos un módulo de capacitación de alta calidad con escenas en video y animaciones para asegurarnos de que la certificación anual resulte atractiva y educativa. Este módulo de capacitación también estará disponible en línea y será obligatorio para todos los empleados nuevos que se incorporen a BRP durante el año.

Para involucrar a nuestros empleados, utilizamos numerosos canales de comunicación, entre ellos:

- **Sitio de Google de ética y cumplimiento**

Lanzado en 2021, el sitio proporciona acceso a nuestro Código de ética, las políticas de EyC, contactos clave y opciones para reportar problemas de ética y cumplimiento.

- **Artículos “¿Qué harías?”**

Estos artículos, incluidos en el boletín mensual de BRP, presentan situaciones de EyC de la vida real e invitan a nuestros empleados a reflexionar sobre cómo las abordarían.

POLÍTICAS

Las políticas de la empresa, que proporcionan principios y reglas de orientación, se aplican a toda la organización y se crean para respaldar los valores, las metas, los objetivos y los principios de BRP.

En 2021, implementamos dos nuevas políticas:

- Política sobre políticas: para estandarizar nuestras políticas y los procesos relacionados en lo que refiere a su desarrollo, actualización, aprobación, publicación y comunicación.

- Política sobre venta a militares: implementar controles adicionales sobre la venta de productos de BRP a usuarios finales militares.

En el año fiscal 2023, publicaremos dos nuevas políticas, la Política sobre conflictos de intereses y la Política de regalos y hospitalidad, y actualizaremos nuestra Política para denunciantes. Estos tres documentos se publicarán de forma simultánea con nuestro nuevo Código de ética.

REPORTANDO INQUIETUDES 102-17

Se alienta a los empleados de BRP a hablar cuando vean una conducta incompatible con nuestro Código de ética. Ofrecemos muchas maneras para hacer preguntas o plantear inquietudes, incluida nuestra línea directa de integridad, operada por un proveedor externo independiente, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y en varios idiomas.

Las denuncias recibidas se evalúan e investigan, cuando es necesario. Si en la investigación se descubre una infracción, se toman las medidas correctivas o medidas disciplinarias adecuadas. Se proporciona un informe actualizado al Comité de Auditoría trimestralmente.

DERECHOS HUMANOS

Cuidar de nuestra gente es parte integral de nuestro valor de confianza, y hacemos que sea responsabilidad de todos proteger la seguridad, los derechos y la dignidad de cada persona que participa en nuestras operaciones o en nuestra cadena de suministro.

Por segundo año, renovamos nuestro compromiso con la Ley de Esclavitud Moderna y como parte de nuestro compromiso con la mejora continua, tenemos la intención de seguir desarrollando y mejorando códigos de práctica, procedimientos, requisitos, evaluación de riesgos y marcos de monitoreo que aborden asuntos de esclavitud moderna.

ESTAMOS

ABIERTOS

A LAS DIFERENCIAS Y LA INDIVIDUALIDAD DE LAS PERSONAS.

TRATAMOS A LAS PERSONAS

CON LAS QUE TRABAJAMOS CON RESPETO.

NOS PREOCUPAMOS POR LOS DERECHOS

DE TODAS NUESTRAS PARTES INTERESADAS, LO QUE INCLUYE SU DERECHO A LA PRIVACIDAD.

GARANTIZAMOS

UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y PROTEGIDO.

PROHIBIMOS

TODAS LAS FORMAS DE ESCLAVITUD MODERNA.

NOS ASEGURAMOS

DE QUE LOS TERCEROS CON LOS QUE TRABAJAMOS COMPARTAN LOS MISMOS ESTÁNDARES DE INTEGRIDAD, RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y OBTENCIÓN RESPONSABLE DE MATERIALES.

PROMOVEMOS ACTIVAMENTE

UNA CULTURA DE DENUNCIA.

ACTIVIDADES POLÍTICAS

BRP cuenta con varias herramientas para protegerse de controversias en relación con actividades políticas y garantizar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a las actividades de cabildeo. Entre ellas se incluyen:

- documentos de gobernanza, incluido nuestro Código de ética y políticas corporativas que establecen reglas estrictas con respecto a la participación en actividades políticas y vinculación con funcionarios públicos;
- el equipo de Asuntos Públicos (“AP”), el punto central de las actividades de apoyo y relaciones gubernamentales de BRP, que actúa como custodio de estas reglas de participación en la práctica;
- pautas estrictas para garantizar que las interacciones directas e indirectas con los gobiernos cumplan con las regulaciones de cabildeo, en particular con los requisitos de divulgación.

✓ EL EQUIPO DE AP

LLEVA A CABO O COORDINA TODAS LAS ACTIVIDADES

que tienen el objetivo de influir en los gobiernos respecto a la elaboración de políticas.

ACTÚA COMO EJE CENTRAL

para garantizar la coherencia en la gestión de relaciones gubernamentales y proporcionar pautas al personal de BRP.

LOS CONTACTOS SON PRINCIPALMENTE FUNCIONARIOS PÚBLICOS/ELECTOS Y EMPLEADOS ESTATALES VINCULADOS.

⊘ BRP NO SE

SE REÚNE NI ORGANIZA EVENTOS CON CANDIDATOS ELECTORALES como empresa individual.

ASOCIA CON NINGÚN PARTIDO POLÍTICO ESPECÍFICO, de conformidad con las políticas corporativas.

🗨️ LOS EMPLEADOS INDIVIDUALES

PUEDEN APOYAR FINANCIERAMENTE PARTIDOS

o acciones políticas (p. ej., un comité de acción política en los EE. UU.) bajo su nombre personal, en cumplimiento con las reglamentaciones locales, pero BRP no contribuye como empresa.

ASPECTOS IMPORTANTES

PARTICIPACIÓN DE PARTES INTERESADAS

Enfoques para la participación de partes interesadas y grupos de partes interesadas. Para identificar a las partes interesadas, BRP se adhiere a la definición de partes interesadas de la GRI que las define como “entidades o individuos que se puede esperar razonablemente que se vean afectadas significativamente por las actividades, los productos y los servicios de la organización; y cuyas acciones se puede esperar razonablemente afecten la capacidad de la organización para implementar con éxito sus estrategias y lograr sus objetivos”.

Esta definición permite una amplia inclusión de partes interesadas. BRP ha definido varios grupos de partes interesadas, en línea con sus pilares de RSC, para ayudar a enfocar nuestros esfuerzos en aspectos relevantes para nuestra organización. Somos conscientes de que estas categorías podrían abarcar a otras partes interesadas específicas y estamos en el proceso de perfeccionar nuestro enfoque para la identificación y la participación de partes interesadas.

En 2020, revisamos y editamos nuestro programa de RSC en un esfuerzo de abordar las necesidades y expectativas cambiantes de nuestros empleados, comunidades, consumidores, inversionistas y otras partes interesadas clave. Nuestro objetivo era desarrollar una estrategia de RSC de cinco años efectiva y adaptable que estuviera integrada en el negocio y se alinearía con nuestras prioridades comerciales, nuestro plan estratégico y nuestras operaciones e iniciativas. Con ese fin, llevamos a cabo una revisión exhaustiva de nuestro sector, investigamos las mejores prácticas y tendencias, consultamos a nuestras partes interesadas, para construir una visión y pilares de RSC para que reflejen mejor nuestro negocio en crecimiento y nuestras ambiciones de RSC.

ÚLTIMA EVALUACIÓN DE ASPECTOS IMPORTANTES

| GUNSKIRCHEN (2015) | JUÁREZ 1 & 2 (2016) | VALCOURT (2018) |
|--|---|--|
| Productos con cero emisiones | Condiciones laborales de los empleados | Veículos adaptados para futuros clientes |
| Cumplimiento | Confianza dentro de la empresa | Mantener el empleo en Valcourt |
| Visión a largo plazo para RSC | Cumplimiento | Escasez de mano de obra |
| Emisiones medioambientales (productos y operaciones) | Tasa de rotación de los empleados | Aceptación social de los productos |
| Aceptación social de los productos | Limitaciones medioambientales (productos y operaciones) | Emisiones de CO ₂ (productos y operaciones) |

102-11 PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

El principio de precaución indica el deber de prevenir daños, cuando está dentro de nuestras posibilidades hacerlo, incluso cuando no se cuenta con toda la evidencia. Nos comprometimos con el principio de precaución aunque no esté formalmente integrado en nuestro proceso de toma de decisiones. Nos comprometimos a llevar a cabo sus negocios y asuntos con honestidad, integridad y de acuerdo con altos estándares éticos y legales, según nuestro Código de ética más reciente.

102-12 102-13 102-16 ESTATUTOS, PRINCIPIOS Y OTRAS INICIATIVAS EXTERNAS

BRP cumple con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y nuestro Código de conducta para proveedores refleja estos principios. Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para los negocios promueven mejores prácticas en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, responsabilidad ambiental y anticorrupción.

Desde 2015, presentamos informes al CDP (anteriormente, *Carbon Disclosure Project*); desde 2016, también completamos el suplemento para proveedores.

BRP también emplea estándares reconocidos para sus operaciones, incluidos los estándares de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA) de los Estados Unidos respecto a datos de salud y seguridad, y métodos derivados de la certificación ISO para nuestros sistemas de gestión ambiental y energética. Algunos sistemas y procesos en nuestras instalaciones en México cuentan con la certificación ISO 9001:2015, y nuestro sitio en GunsKirchen, Austria, renovó su certificación ISO 14001 en 2020. Tanto nuestros edificios principales en el sitio de Juárez 2 como en Querétaro cuentan con la certificación LEED, que confirma que los edificios cumplen con diversos estándares de sostenibilidad, como menor consumo de energía y agua, mayor acceso a fuentes de luz natural y uso de materiales de construcción regionales y reciclables.

PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS

20 PREMIOS PARA LA CAMPAÑA **WOMEN OF ON-ROAD**

2 PREMIOS A LA INNOVACIÓN PARA **SEA-DOO**

1 PREMIO POR SATISFACCIÓN DEL CLIENTE PARA **MANITOU**

2 PREMIOS RSC PARA NUESTROS SITIOS EN **MÉXICO**

MÁS ESPECÍFICAMENTE EN RSC

El estado de Chihuahua reconoció nuestros sitios de Juárez como “Empresa comprometida con los derechos humanos” en 2021.

TANTO LOS SITIOS DE JUÁREZ COMO EL DE QUERÉTARO recibieron la distinción de “Empresa socialmente responsable” del CEMEFI (Centro Mexicano de Filantropía) en agosto de 2021.



| | | |
|--------|--------|--------|
| 102-46 | 102-49 | 102-50 |
| 102-51 | 102-52 | 102-53 |
| 102-54 | | |

ACERCA DE ESTE INFORME

Este noveno informe de RSC refleja el desempeño en RSC de BRP para el año fiscal 2022 (AF 2022), desde el 1 de febrero de 2021 hasta el 31 de enero de 2022. El informe menciona ciertos premios y eventos de principios del año fiscal 2023 para fines de referencia temporal. Continuaremos emitiendo un informe de RSC de forma anual.

Este informe cubre los logros y desafíos en materia de RSC de BRP para todas sus actividades en el año fiscal 2022, a menos que se indique lo contrario.

PARA REDACTAR EL CONTENIDO DE ESTE INFORME:

- Revisamos nuestro informe de RSC del año fiscal 2021.
- Revisamos los materiales publicados para asegurarnos de que estén debidamente documentados.
- Evaluamos la relevancia de los indicadores seleccionados para conservar/agregar solo aquellos que reflejaran nuestras problemáticas relevantes.
- Intercambiamos información con la gerencia y personal relevante de BRP responsables de la recopilación y la presentación de informes de datos, y profundizamos nuestra comprensión de los procesos utilizados para generar, agregar e informar datos en BRP.
- Revisamos los documentos y registros relevantes para garantizar la precisión de los datos.
- Evaluamos si la información era coherente con nuestro conocimiento de nuestras operaciones.

Nuestro informe de RSC del año fiscal 2022 se desarrolló de acuerdo con la Global Reporting Initiative (GRI), la opción básica y los principios de GRI para definir la calidad.

Los datos están sujetos a limitaciones de precisión inherentes dada la falta de un sistema centralizado para recopilar/recuperar este tipo de información. Desde 2020, la pandemia de la COVID-19 afectó nuestra capacidad de recopilar datos. Donde corresponde, se proporciona más información respecto a incertidumbres en relación con los datos, incluida información cuantitativa.

BRP está comprometido con los principios de presentación de informes de la GRI y con proporcionar información precisa y actualizada en sus informes. Actualmente, no estamos buscando una garantía externa, ya que preferimos comprometer nuestros recursos de RSC a seguir implementando nuestro plan de acción de RSC.

Consulta la sección Aspectos importantes en este informe para obtener detalles sobre nuestros aspectos importantes. Todos los aspectos identificados son importantes para todas las entidades dentro de la organización.

SI TIENES PREGUNTAS SOBRE EL INFORME Y SU CONTENIDO O SI DESEAS COMPARTIR TU OPINIÓN,

escríbenos a csr@brp.com.

RESUMEN DE DESEMPEÑO DE RSC

| | | | | | | |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 102-8 | 102-18 | 201-1 | 205-2 | 302-3 | 305-1 | 305-2 |
| 305-4 | 306-4 | 401-1 | 403-9 | 404-1 | 405-1 | |

Esta tabla enlista los indicadores de desempeño usados para evaluar anualmente temas de medioambiente, sociales y gobernanza los cuales son monitoreados para mejorar de manera continua nuestro desempeño de CSR.

MEDIO AMBIENTE

| TÍTULO | UNIDAD | AF20 | AF21 | AF22 | VARIACIÓN AF20-AF22 (%) |
|--|--|----------------------------|--------|-----------------------|-------------------------|
| Emisiones totales de GEI por peso¹ | | | | | |
| Alcance 1 (directa) | Toneladas de CO ₂ equivalente | 38,656 | 26,583 | 35,143 | -9.1% |
| Alcance 2 (indirecta) | Toneladas de CO ₂ equivalente | 42,202 | 34,424 | 42,311 | +0.26% |
| TOTAL | Toneladas de CO ₂ equivalente | 80,858 | 60,827 | 77,454 | -4.2% |
| Intensidad de emisiones de GEI | Toneladas de CO ₂ e/ unidad producida | 0.2244 | 0.1993 | 0.187 | -16.7% |
| Intensidad energetica | kWh/unidad producida | 867 | 846 | 796 | -8.2% |
| Puntajes de CDP | | | | | |
| Divulgación sobre cambio climático | -- | No calificado ² | B- | Esperado para el AF23 | -- |
| Calificación de compromiso de los proveedores | -- | No calificado ² | C | Esperado para el AF23 | -- |
| Manejo de residuos | | | | | |
| Cantidad total de residuo generado – no peligroso | kg | 33,541 | 31,988 | 45,286 | +35% |
| Tasa de desvío de residuos no peligrosos | % de residuos desviados del vertedero | 76 | 56 | 49.3 | -35% |
| Cantidad total de residuo peligroso generado | kg | 2,393 | 2,386 | 3,500 | +46% |
| Tasa de desvío de residuos peligrosos³ | % de residuos desviados del vertedero | 74.6 | 80 | 83.6 | +12% |

SOCIAL

| TÍTULO | UNIDAD | AF20 | AF21 | AF22 | VARIACIÓN AF20-AF22 (%) |
|---|-------------------|--------|--------|--------|-------------------------|
| Salud y Seguridad | | | | | |
| Índice de frecuencia global | TRIR ⁴ | 1.3 | 1.0 | 0.7 | -46% |
| Perfil de los empleados | | | | | |
| Número total de empleados al 31 de enero⁵ | número | 13,320 | 14,522 | 19,871 | +49.2% |
| Mujeres en la empresa | | | | | |
| En la junta directiva | % | 16.7 | 23 | 25 | +50% |
| En el comité directivo | % | 27.3 | 27.3 | 27.3 | -- |
| Jefas de departamento, directoras y vicepresidentas | % | 21.4 | 22.3 | 23.5 | +9.8% |
| Empleadas – planta⁶ | % | 26.4 | 27.5 | 28.2 | +6.8% |
| Empleadas – oficina⁷ | % | 30.7 | 31.3 | 31.3 | +2% |
| Nuevas empleadas | % | 30.6 | 30.5 | 29.3 | -4.25% |
| Edad media de los empleados | | | | | |
| Oficina | años | 40.1 | 39.5 | 38.9 | -3% |
| Planta | años | 35.1 | 34 | 33.1 | -5.7% |

¹ El inventario GEI cubre 19 establecimientos (sitios de manufactura, centros de prueba y de distribución).

² El reporte fue presentado fuera de tiempo.

³ Total de residuos peligrosos generados en todos los sitios representa menos del 10% del total de residuos generados. Los residuos peligrosos se eliminan utilizando empresas autorizadas de transporte y de tratamiento de residuos. Los métodos de eliminación incluyen mezcla de combustible, rellenos sanitarios protegidos, incineración de desechos o reciclaje.

⁴ Definición de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos.

⁵ De la base de datos de recursos humanos que cubre casi el 90% de la fuerza laboral total.

⁶ Basado en el nivel de trabajo de planta/operadores.

⁷ Basado en la exclusión del nivel de trabajo de planta/operadores.

SOCIAL (CONTINUACIÓN)

| TÍTULO | UNIDAD | AF20 | AF21 | AF22 | VARIACIÓN AF20-AF22 (%) |
|--|--------|------|------|------|-------------------------------|
| Tasa de rotación (voluntaria) | | | | | |
| Profesionales, jefes de departamento, directores y vicepresidentes | % | 7.2 | 5.8 | 8.4 | +17% |

| TÍTULO | UNIDAD | AF18 | AF19 | AF20 ⁽⁸⁾ | AF21 | AF22 | TOTAL 5 AÑOS |
|----------------------------------|--------|-------|-------|---------------------|-------|-------|-----------------|
| Participación comunitaria | | | | | | | |
| Donaciones | CADM | 1,563 | 1,203 | 3,642 | 1,681 | 1,434 | 9,523 |

⁸ Incluye donaciones excepcionales de motores a escuelas técnicas.

GOBERNANZA

| TÍTULO | UNIDAD | AF20 | AF21 | AF22 | VARIACIÓN AF20-AF22 (%) |
|--|--------|-------|-------|-------|-------------------------------|
| Certificación anual del código de ética | | | | | |
| Tasa ⁹ | % | 97.6 | 99.7 | 99.7 | +2.2% |
| Capacitación sobre diversas políticas y procesos internos | | | | | |
| Horas de capacitación | Número | 1,156 | 1,231 | 2,887 | +148% |

⁹ Todos los empleados (excepto los trabajadores operativos pagados por hora laborada)

ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI 102-55

| CONTENIDOS GENERALES | | |
|-----------------------------------|---|---|
| PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 102: DIVULGACIÓN GENERAL 2016 | | |
| 102-1 | Nombre de la organización | Una Mirada a BRP |
| 102-2 | Actividades, marcas, productos y servicios | <ul style="list-style-type: none"> Una Mirada a BRP Nuestra huella organizacional global |
| 102-3 | Ubicación de la sede | Una Mirada a BRP |
| 102-4 | Ubicación de las operaciones | Nuestra huella organizacional global |
| 102-5 | Propiedad y forma jurídica | Una Mirada a BRP |
| 102-6 | Mercados servidos | Una Mirada a BRP |
| 102-7 | Tamaño de la organización | Una Mirada a BRP |
| 102-8 | Información sobre empleados y otros trabajadores | <ul style="list-style-type: none"> Resumen de desempeño de RSC Respeto y apoyo a las personas y a las comunidades |
| 102-10 | Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro | Juárez 3 se construyó según los principios de Leed® Inauguramos una tercera planta en Juárez, nuestra cuarta en México |
| 102-11 | Principio o enfoque de precaución | Principio de precaución |
| 102-12 | Iniciativas externas | Estatutos, principios y otras iniciativas externas |
| 102-13 | Afiliación a asociaciones | Estatutos, principios y otras iniciativas externas |
| ESTRATEGIA | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| 102-14 | Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones | Mensaje de la dirección |
| 102-15 | Principales impactos, riesgos y oportunidades | <ul style="list-style-type: none"> RSC25: una nueva etapa en nuestro camino de RSC Gobernanza responsable |

| ÉTICA E INTEGRIDAD | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
|------------------------------|---|---|
| 102-16 | Valores, principios, estándares y normas de conducta | <ul style="list-style-type: none"> Ética y cumplimiento Estatutos, principios y otras iniciativas externas |
| 102-17 | Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas | Reportando inquietudes |
| GOBERNANZA | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| 102-18 | Estructura de gobernanza | <ul style="list-style-type: none"> Gobernanza responsable Resumen de desempeño de RSC <p>Cada sitio de fabricación es responsable de aplicar nuestra política de sustentabilidad y actividades relacionadas a RSC, así como monitoriar su desempeño. Los líderes locales de RSC son nuestros especialistas e informantes acerca del desempeño y los proyectos de RSC.</p> |
| 102-22 | Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités | Gobernanza corporativa |
| 102-25 | Conflictos de intereses | Ética y cumplimiento |
| 102-30 | Eficacia de los procesos de gestión del riesgo | Aspectos importantes |
| PARTICIPACIÓN DE INTERESADOS | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| 102-40 | Lista de grupos de interés | Aspectos importantes |
| 102-41 | Acuerdos de negociación colectiva | No divulgado |
| 102-42 | Identificación y selección de grupos de interés | Aspectos importantes |
| 102-43 | Enfoque para la participación de los grupos de interés | Aspectos importantes |
| 102-44 | Temas y preocupaciones clave mencionados | Aspectos importantes |

| PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
|---|---|---|
| 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados | <ul style="list-style-type: none"> A mirada a BRP Aspectos destacados del año fiscal 2022 | Consulte la revisión anual del año fiscal 22 de BRP (disponible en el sitio web de BRP en https://news.brp.com/financial-information) |
| 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema | Acerca de este informe | |
| 102-47 Lista de temas materiales | Última evaluación de aspectos importantes | |
| 102-48 Actualización de la información | | No se ha realizado la actualización de la información en ediciones anteriores |
| 102-49 Cambios en la elaboración de informes | Acerca de este informe | |
| 102-50 Periodo objeto del informe | Acerca de este informe | |
| 102-51 Fecha del último informe | Acerca de este informe | |
| 102-52 Ciclo de elaboración de informes | Acerca de este informe | |
| 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe | Acerca de este informe | Comentarios o preguntas: csr@brp.com |
| 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI | Acerca de este informe | Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI |
| 102-55 Índice de contenidos GRI | Índice de contenidos GRI | |

PROBLEMAS RELEVANTES

| PROBLEMAS ECONÓMICOS | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
|--|---|-----------------------|
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016 DIVULGACIONES 103-1, 103-2 Y 103-3 APLICADO A: GRI 203 Y A GRI 204 | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura | RSC25: una nueva etapa en nuestro camino de RSC | |

| | |
|---|---|
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | <ul style="list-style-type: none"> RSC25: una nueva etapa en nuestro camino de RSC Gobernanza responsable |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | <ul style="list-style-type: none"> RSC: una nueva etapa en nuestro camino de RSC Gobernanza responsable |

| SOCIAL Y COMUNITARIO COMPROMISO | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
|---------------------------------|------------|-----------------------|
|---------------------------------|------------|-----------------------|

GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016

| | |
|--|---|
| 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | <ul style="list-style-type: none"> Resumen de desempeño de RSC Aspectos destacados del año fiscal 2022 Cuidando a las personas y a las comunidades |
|--|---|

GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016

| | |
|--|--|
| 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | <ul style="list-style-type: none"> Innovación en productos sostenible Controlar el consumo de energía a medida que aumenta la producción |
|--|--|

| | | |
|---|--|--|
| 203-2 Indirecto significativo impactos económicos | Juárez 3 se construyó según los principios de Leed® | Inauguramos una tercera planta en Juárez, nuestra cuarta en México |
|---|--|--|

| TEMAS DE MEDIOAMBIENTE | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
|------------------------|------------|-----------------------|
|------------------------|------------|-----------------------|

GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016
DIVULGACIONES 103-1, 103-2 Y 103-3 APLICADO A: GRI 302, GRI 305 Y GRI 306.

| | | |
|--|--|---|
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura | | Cada sitio de fabricación es responsable de definir sus prioridades con respecto a los problemas ambientales en función de las realidades de producción y los requisitos reglamentarios locales vigentes. |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | | |

| ENERGÍA | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
|---------|------------|-----------------------|
|---------|------------|-----------------------|

GRI 302: ENERGÍA 2016

| | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 302-3 Intensidad energética | Resumen de desempeño de RSC |
|-----------------------------|-----------------------------|

| EMISIONES | REFERENCIA | COMMENTS/OMISSIONS |
|---|---|---|
| GRI 305: EMISIONES 2016 | | |
| 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | Resumen de desempeño de RSC | |
| 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | Resumen de desempeño de RSC | |
| 305-4 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI | Resumen de desempeño de RSC | |
| VERTIDOS Y RESIDUOS | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 306: VERTIDOS Y RESIDUOS 2016 | | |
| 306-4 Transporte de residuos peligrosos | Resumen de desempeño de RSC | La gestión de efluentes líquidos no se ha identificado como un tema importante para BRP |
| TEMAS SOCIALES | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016 DIVULGACIONES 103-1, 103-2 Y 103-3 APLICADO A: GRI 401, GRI 402, GRI 403, GRI 404, GRI 405 Y GRI 406. | | |
| 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura | | Cada sitio de fabricación es responsable de definir sus prioridades con respecto a los problemas sociales en función de las realidades de producción y los requisitos reglamentarios locales. |
| 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes | | |
| 103-3 Evaluación del enfoque de gestión | | |
| EMPLEO | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 401: EMPLEO 2016 | | |
| 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | Resumen de desempeño de RSC | |
| SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 403 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018 | | |
| 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | Medición del desempeño en salud y seguridad | |

| 403-3 Servicios de salud en el trabajo | | Servicios de salud están disponibles en todos los sitios de manufactura |
|---|---|---|
| 403-9 Lesiones por accidente laboral | Resumen de desempeño de RSC | Tasa de lesiones por accidente laboral registrables: Número de lesiones por accidente laboral registrables / Número de horas trabajadas × 200 000 |
| FORMACIÓN Y ENSEÑANZA | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016 | | |
| 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | <ul style="list-style-type: none"> Resumen de desempeño de RSC Planificar, atraer y desarrollar talento | Comunicación y capacitación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción. |
| 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | | Cada empleado permanente establece objetivos de desempeño con su supervisor. Este enfoque promueve el diálogo entre los gerentes y sus empleados y proporciona evaluación y retroalimentación periódicas. |
| DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016 | | |
| 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | <ul style="list-style-type: none"> Gobernanza corporativa Resumen de desempeño de RSC | |
| ANTICORRUPCIÓN | REFERENCIA | COMENTARIOS/OMISIONES |
| GRI 205 : ANTICORRUPCIÓN 2016 | | |
| 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | Gobernanza responsable | Nuestro Código de Ética y Política Anticorrupción están disponibles en nuestro sitio web. |
| 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Resumen de desempeño de RSC | |
| GRI 415: POLÍTICA PÚBLICA 2016 | | |
| 415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos | Actividades políticas | |





 @BRPnews

 [linkedin.com/company/brp](https://www.linkedin.com/company/brp)

 [facebook.com/brpinfo](https://www.facebook.com/brpinfo)

 [youtube.com/user/communicationsBRP](https://www.youtube.com/user/communicationsBRP)

OFICINA CENTRAL

726 Saint-Joseph Street
Valcourt, Québec JOE 2L0
Canadá

BRP.COM



ski-doo *LYNX* *SEA-DOO* *can-am* *ROTAX* *ALUMACraft* *Manitou* *QUINTREX*